



POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. Definição

O Banco Fibra entende a sucessão da Alta Administração como um processo contínuo de identificação, desenvolvimento, preparação e retenção de talentos capazes de sustentar a estratégia do negócio, fortalecer a cultura organizacional e garantir a perenidade da instituição.

O processo sucessório busca assegurar que posições críticas da organização contem com profissionais preparados para liderar o Banco de forma ética, sustentável e alinhada aos seus valores, princípios de liderança e diretrizes de governança corporativa, promovendo a continuidade dos negócios e a geração de valor de longo prazo para seus stakeholders.

Assim, em consonância com as melhores práticas de mercado e nosso compromisso de transparência, a presente política estabelece as regras e procedimentos para sucessão de administradores do Banco Fibra S.A. ("Banco Fibra" ou "Banco").

2. Público-Alvo

Membros da Alta Administração do Banco Fibra, compreendendo: Diretor, Diretor Vice-Presidente e Diretor Presidente, conforme previsto no Estatuto Social do Banco Fibra.

3. Descrição

3.1. Objetivo

Estabelecer diretrizes para identificação, avaliação, desenvolvimento e sucessão dos membros da Alta Administração, assegurando a existência de profissionais preparados para assumir posições críticas no Fibra.

O processo de sucessão visa garantir a continuidade dos negócios, a preservação da cultura organizacional, a manutenção dos padrões de governança corporativa e a sustentabilidade da estratégia de longo prazo do Banco, e observância às determinações do Banco Central, em linha com melhores práticas de mercado, assegurando que os processos observem os requisitos regulatórios aplicáveis e as determinações do Banco Central e em linha com melhores práticas de mercado.

3.2. Recrutamento e Seleção

O processo de recrutamento inicia-se com a demanda da Presidência ou do Conselho de Administração sobre o preenchimento de uma posição de Diretor, Diretor Vice-Presidente ou Diretor Presidente para a instituição ("Alta Administração").

O processo de recrutamento ocorrerá quando:

- Houver desligamento de algum diretor por iniciativa do Banco e houver a decisão que referida posição deva ser reposta;
- Pedido de renúncia de algum diretor e houver a decisão que a posição deva ser reposta;
- Contratação de um novo diretor para uma nova posição.

Para identificação dos potenciais sucessores para os cargos acima, o Banco Fibra adotará os seguintes procedimentos:

Anualmente, o Banco Fibra realiza o processo de mapeamento de potenciais sucessores do Banco, no qual se realiza a identificação de potenciais sucessores para as posições de liderança do Banco ("Mapeamento de Pessoa"). Esse mapeamento permite identificar quais são os potenciais sucessores para as posições da Alta Administração, tempo no qual o potencial sucessor estará apto para exercer as funções (imediato, de 1 a 2 anos e mais de 3 anos). O referido mapeamento permite também que sejam analisados os pontos fortes e de desenvolvimento do potencial sucessor para que sejam trabalhados no período.

O potencial sucessor em conjunto com seu gestor combinará um plano de desenvolvimento para que esses pontos de desenvolvimento sejam trabalhados ao longo do prazo estabelecido. Esse desenvolvimento poderá vir a partir da realização de treinamentos, mentorias, ampliação de escopo, processo de coach e/ou outras ações que forem aprovadas previamente pelo gestor em conjunto com a Diretoria de Gente, Cultura e Facilities.

Não havendo um potencial sucessor já apto para exercer a função e havendo necessidade de preenchimento da vaga, o sucessor poderá ser identificado externamente, com apoio de consultoria externa (ou não) e deverá atender aos requisitos exigidos para a posição.

3.2.1. Critérios para identificação do executivo

Para enquadrar-se como um possível sucessor da Alta Administração, o potencial sucessor deverá atender os requisitos requeridos pela posição, observando os seguintes critérios:

- Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
- Capacidade Técnica comprovada por meio de experiências anteriores nas áreas de atuação. Serão identificadas em entrevistas técnicas;
- Capacidade de Liderança a qual será medida por meio da aderência do profissional aos comportamentos esperados nos Princípios de Liderança do Banco e as habilidades interpessoais que são medidas por meio da Aderência ao Jeito Fibra. Ambos estão divulgados na Intranet > Para Você > Radar de Aderência.
- Evidenciar alinhamento à Cultura Fibra, por meio de comportamentos observáveis e histórico de atuação.
- Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação;
- Experiência comprovada para a posição a ser ocupada ou de escopo similar. Caso o candidato a Diretor, Diretor Vice-Presidente ou Diretor Presidente seja responsável por mais de uma área, deverá comprovar a experiência em, no mínimo, uma das áreas de atuação; e
- Caso o candidato seja interno, deverá ter sido identificado como "Talento" no processo de Mapeamento de Potenciais.

3.2.2. Fases do processo de Recrutamento, Seleção e Eleição

- **1ª Fase:** Serão analisados os últimos "Mapeamentos de Potencial" realizados para identificação de potenciais sucessores internos. Caso não sejam identificados, será acionada a rede de relacionamento da Alta Administração do Banco e/ou consultoria externa para a busca de candidatos;
- **2ª Fase:** Será avaliado se os candidatos atendem aos requisitos necessários para o exercício de cargos em órgãos estatutários, segundo estabelecido pelo Banco Central, devendo a área de Compliance promover a realização das diligências necessárias;

- **3ª Fase:** Aplicação de ferramentas de avaliação de perfil, em parceria com consultoria externa, para identificação maior detalhamento acerca dos candidatos;
- **4ª Fase:** Entrevista dos candidatos pela Diretoria de Gente, Cultura e Facilities e demais estatutários da organização para identificação dos finalistas;
- **5ª Fase:** Caso a vaga seja para Diretor ou Diretor Vice-Presidente, os candidatos finalistas serão entrevistados pelo Presidente e pelos membros do Conselho de Administração. Caso a posição em aberto seja para Diretor Presidente, os finalistas serão entrevistados pelos Membros do Comitê de Remuneração e do Conselho de Administração;
- **6ª Fase:** Deliberação do Comitê de Remuneração acerca da contratação do profissional; e
- **7ª Fase:** Deliberação do Conselho de Administração acerca da eleição do profissional, o qual somente tomará posse após a respectiva aprovação de seu nome pelo Banco Central do Brasil.

3.3. Avaliação

Anualmente, o Banco Fibra realiza o processo de Gestão de Performance, no qual são avaliadas as metas das áreas, metas individuais e a aderência dos profissionais que trabalham na instituição à cultura e às competências requeridas de acordo com cada posição.

Todos os Diretores, Diretores Vice-Presidentes e o Diretor Presidente participam desse processo. Os potenciais sucessores da Alta Administração (se não diretores) também são avaliados pela mesma metodologia, que permite a verificação da aderência quanto às metas qualitativas (que abrangem a aderência cultural e aos princípios de liderança) e quantitativas (definidas conforme cada área).

O processo de avaliação é a ferramenta utilizada para medir os resultados obtidos pelos diretores e de todos os colaboradores do Banco. A partir desta avaliação, é possível definir o plano de desenvolvimento dos diretores e o mapeamento do potencial dos sucessores conforme mencionado no item 3 acima.

3.4. Promoção

O Comitê de Remuneração se reúne caso seja identificada a necessidade de alguma ação de reconhecimento para a Alta Administração. Esta avaliação considera como referência a avaliação do profissional e a referência de remuneração fixa e variável praticada pelo mercado. Uma vez aprovado pelo Comitê de Remuneração, o assunto é submetido ao Conselho de Administração para deliberação.

O mesmo processo é feito para os potenciais sucessores da Alta Administração (se não diretores), cabendo à Diretoria aprovar a promoção, conforme critérios acima. O Banco Fibra faz análises periódicas do mercado para verificar se a remuneração fixa e variável da Alta Administração está adequada.

3.5. Treinamento e Desenvolvimento

Em consonância com as melhores práticas de mercado e com as diretrizes da política institucional de treinamentos, a Alta Administração do Banco deve realizar, anualmente, os treinamentos obrigatórios para reciclagem dos conteúdos regulatórios, conforme previsto na referida política.

Além disso, participam de treinamentos para aperfeiçoamento da liderança e alinhamento à cultura e diretrizes institucionais.

Havendo necessidade ou pleito do interessado, outros treinamentos podem ser feitos pelos diretores ou para os potenciais sucessores (se não diretores), desde que a instituição entenda ser adequado para a função. Referida análise é feita caso a caso pelo gestor direto e pela Diretoria de Gente, Cultura e Facilities.

3.6. Retenção

Com o objetivo de garantir a continuidade da estratégia organizacional, preservar talentos considerados críticos para a sucessão da Alta Administração e promover o alinhamento entre os interesses dos executivos e os objetivos de longo prazo dos acionistas, o Banco adota o modelo de diferimento da Remuneração Variável paga aos membros da Alta Administração.

A Alta Administração é elegível ao modelo de Remuneração Variável e recebe 50% do montante à vista e os outros 50% divididos em 3 parcelas, cujo valor é corrigido pela variação do Patrimônio Líquido da instituição, conforme legislação em vigor e Política de Remuneração dos Administradores.

O diferimento é um importante mecanismo para convergir os interesses de longo prazo do Banco e da Alta Administração.

Havendo necessidade específica, o Comitê de Remuneração poderá aprovar um programa de retenção específico para os potenciais sucessores da Alta Administração.

4. Papéis e Responsabilidades

- O Conselho de Administração é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão da Alta Administração.
- O Comitê de Remuneração dará o suporte necessário ao Conselho de Administração com relação a presente política.
- O Conselho de Administração aprovará/elegerá na instância final o sucessor escolhido para os cargos Diretor, Diretor Vice-Presidente ou Diretor Presidente, o qual deverá ter seu nome homologado pelo Banco Central.